

# BOLLETTINO

a cura del gruppo di studio philips sede

## Proposta sugli scatti presentata al Direttivo nazionale FLM del 4 e 5 maggio '79

Le proposte sugli scatti degli impiegati e categorie speciali richiamate nella relazione sono le seguenti:

1. - il recupero della deindecizzazione deve avvenire attraverso:

a) - erogazione ad personam in base agli scatti effettivamente maturati;

b) - l'inserimento di questi valori nella voce «scatti maturati e congelati» di nuova istituzione;

c) - si riconferma quindi, come già richiesto in piattaforma, che in questa nuova voce della busta paga vanno inseriti, oltre al recupero della deindecizzazione, anche i valori degli scatti al 50% maturati in casi di passaggi di categoria ai fini di non assorbimento in quanto di norma attualmente collocati nella voce superminimo individuale. Pertanto questo punto va definito nel contratto nazionale rinviando le operazioni tecniche a livello aziendale.

2. - è altresì confermato che il calcolo degli scatti ad avvio del nuovo regime sarà fatto sulla nuova paga base più la contingenza maturata nel 1977 e 1978.

Il punto 2. corrisponde ad una posizione già assunta al tavolo delle trattative.

Per quanto riguarda il punto 1. va osservato che la formulazione così fatta comporta, rispetto alle formulazioni di recupero tramite riparametrazione, una indiscutibile chiarezza nelle modalità di recupero e un vantaggio per le basse categorie impiegate ed in genere per i lavoratori impiegati con poco o niente aumento al merito.

Invece le proposte, ad esempio di media scatti, favorivano quei lavoratori con pochi scatti (meno di 3-4) e con aumenti al merito (probabilmente una notevole maggioranza della categoria impiegati) e che avrebbero percepito una cifra maggiore di quella prevista dallo stesso mantenimento dell'indecizzazione nel triennio a scapito ovviamente dei lavoratori con molti scatti.

Implica infine uno scontro maggiore con la controparte, che nelle proposte fatte finora ha teso ad ignorare i problemi del recupero, puntando semmai a notevoli aumenti per le categorie alte degli impiegati.

Qui di fianco è pubblicata la risoluzione adottata dal Direttivo della FLM in merito al problema del recupero delle perdite derivanti dalla deindecizzazione degli scatti biennali. Si tratta di una soluzione certamente parziale, ma segna un indubbio successo per chi, come noi, si è battuto, anche a vertenza contrattuale iniziata, per ribaltare un errore grossolano dei vertici sindacali. Questa risoluzione non chiude il capitolo da noi aperto, a livello aziendale, su questa materia. Innanzi tutto perchè ancora non è stato conquistato ai padroni (e qui vedremo la tanta decantata "buona volontà dei nostri capi del personale!"); inoltre va tenuto presente che tutto il capitolo salario, per il modo con cui è stato trattato (vedi assorbimenti di superminimi senza un'adeguata strategia sul salario professionale), deve trovare in azienda un suo risvolto specifico che ci permetterà dei recuperi più sostanziosi. In altri termini, si tratterà nelle prossime assemblee di valutare, alla luce dei fatti nuovi, quanto delle nostre richieste salariali va riconfermato e quanto va accantonato. E' comunque di vitale importanza che anche queste prossime decisioni vengano adottate con il massimo di partecipazione che ha contraddistinto sia la consultazione, sia la lotta.

LA CIFRA DEL PREMIO FERIALE E' DI LIRE 561.000.= SUL PROSSIMO NUMERO PUBBLICHEREMO LE MEDIE DEI VALORI SALARIALI PER CATEGORIA E SEDI.

## Ipotesi di nuove declaratorie per la 4<sup>o</sup> e 6<sup>o</sup> categoria

contenute nella

**PIATTAFORMA**

**CONTRATTUALE**

### Per la 4a categoria

La declaratoria e i profili che si concorderanno nel CCNL affermano l'appartenenza alla 4a categoria di quei lavoratori che sono inseriti in posti di lavoro nei quali siano state ricomposte mansioni e funzioni (es. esecuzione-collaudo, preparazione, controllo flusso produttivo).

### Per la 6a categoria

La declaratoria e i profili che si concorderanno prevedono:

- per gli ex impiegati l'abolizione del riferimento a «mansioni direttive».
- per gli ex impiegati e CS (ex 5a super) il superamento del concetto di coordinamento di «importanti aree, reparti e uffici» e il riferimento al coordinamento o supervisione di «gruppi omogenei di lavoratori».
- per gli ex operai l'appartenenza alla 6a categoria è affermata da:
  - capacità di governo e controllo di pezzi importanti del processo produttivo;
  - per effetto di ricomposizione di mansioni e funzioni.

### CONTRATTO: E' ORA DI DARCI DENTRO !

In sede di discussione della piattaforma, molti di noi accennarono alla difficoltà di conquistare il contratto. Le rivendicazioni che toccavano il diritto al posto di lavoro, il salario, la mobilità, la riduzione di orario, le scelte dei padroni in materia di investimenti, hanno trovato un muro di "NO" duro da abbattere e a 5 mesi dall'inizio della trattativa possiamo fare un primo bilancio: abbiamo fatto bene a credere nell'impegno unitario di tutti i metalmeccanici (anche gli scontenti - pensiamo all'annoso problema degli scatti) ? Pensiamo proprio di SI. Prima di tutto perchè, proprio sul problema scatti, abbiamo contribuito con tenacia a far cambiare posizione a tutta la FLM, salvaguardando la sostanza dei diritti degli impiegati; ma soprattutto perchè la lotta della maggiore categoria industriale rappresenta un punto di riferimento politico per tutti i lavoratori italiani e dal suo esito si può intravedere se i padroni potranno rialzare la cresta, come tentano di fare da parecchio tempo ormai. Ma detto questo, oggi, alla vigilia della MANIFESTAZIONE nazionale di Roma del 22/6, a che punto siamo ?

Per prima cosa possiamo dire che ci pare chiusa la fase delle "finte"; ne abbiamo viste tante da prima di Pasqua in poi, con Massacesi che, teleguidato dal governo, faceva scrivere dagli zelanti scribacchini della stampa padronale che l'accordo era fatto, salvo poi scoprire che nell'uovo, l'unica sorpresa era il tentativo di far sbollire la lotta e di dividere i lavoratori. Solo oggi, 14/6, si è raggiunto l'accordo sulla PRIMA PARTE DELLA PIATTAFORMA!! Anche con la Federmeccanica il dialogo si è fatto più serrato. Attendevano, Intersind e Federmeccanica, i risultati elettorali, nell'illusione di una sconfitta della sinistra. Visto poi che questa "grande" sconfitta si è concretizzata con un misero 1% in meno alle sinistre, andato per altro ai partitini di centro (senza, quindi, che la D.C. cantasse vittoria dato che ha perso anche lei un bel pò di voti), e che il clima in fabbrica, all'indomani dei risultati elettorali, era più "caldo" di prima, eccole impegnate, finalmente, ad una trattativa seria. L'accordo raggiunto sulla Mobilità Contrattata, garantisce infatti che la mobilità dei lavoratori (nei casi di crisi aziendale o di riconversione/ristrutturazione produttiva)

sarà da posto di lavoro a posto di lavoro (e non verso la disoccupazione), e che nella fase di reperimento della nuova occupazione si mantenga il rapporto di lavoro con la ditta di provenienza. Lo stesso limite di 50 km entro cui andrebbe accolta la nuova offerta di lavoro è suscettibile di contrattazione in casi particolari tra C.d.F. ed azienda.

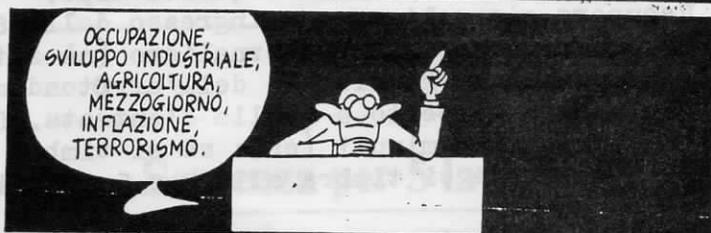
Sulle altre questioni si sta trattando proprio qui a Milano e converrà sfruttare questa vicinanza fisica per far sentire ai nostri interlocutori la pressione delle lotte. Dopo cinque mesi e tante ore di sciopero abbiamo tutto il diritto di "picchiare" giù duro, in senso politico ovviamente. Del resto, come al solito, sono i padroni per primi a dare il via; proprio alla Fiat con i cinque licenziamenti hanno pensato bene di scoraggiare la rinnovata pressione di lotta dei lavoratori, con il risultato di renderci ancor più aggressivi.

Nuove forme di lotta, sempre più incisive si stanno facendo ovunque: scioperi articolati, blocchi delle portinerie, "giornate dell'amicizia" coi dirigenti ecc...

In philips stiamo già facendo del nostro meglio, ma è innegabile che si può fare molto, ma molto, di più, tenendo presente che qui abbiamo un altro contenzioso aperto con la direzione che riguarda le nostre richieste aziendali.

### IL BELPAESE

di ALFREDO CHIAPPORI



PANORAMA - 6 SETTEMBRE 1978 - 48

- 3 -



## NOTIZIE del C. d. F.

### BILANCIO DEGLI INCONTRI CON LA DIREZIONE SULLE NOSTRE RICHIESTE AZIENDALI

A tre mesi dall'inizio degli incontri con la direzione è doveroso trarre un bilancio che abbia carattere definitivo. Dopo le ben note difficoltà ad ottenere la trattativa in azienda, ci fu una fase sostanzialmente interlocutoria, che servì più che altro a definire un quadro reciproco di compatibilità delle nostre richieste. Da parte <sup>nostre</sup> rinunciammo ad avere un immediato confronto con la direzione sulle questioni salariali al fine di evitare una immediata rottura delle trattative, riservandoci di riprendere il discorso alla luce di quanto andava maturando a livello nazionale con il contratto. La direzione ha tardato non poco ad entrare nel merito delle nostre richieste

e ogni volta è avvenuto solo in seguito ad iniziative di lotta da parte dei lavoratori. Anche oggi <sup>non</sup> si può certo dire che siano risolti i problemi da noi proposti, tutt'altro; è però possibile dare un giudizio completo dato che gli incontri sono stati numerosi ed ambedue le parti hanno avuto occasione di esprimere al meglio i propri punti di vista. Data per conosciuta da tutti la soluzione data al problema Aliverti, veniamo agli altri punti da noi presentati alla direzione:

- 1.) ORARIO FLESSIBILE: nell'ultima trattativa la posizione della direzione si è attestata su un'ipotesi di questo tipo:
  - a. Recupero giornaliero con ingresso dalle 8 alle 9 ed uscita dalle 17 alle 18
  - b. Nessun recupero extra giornaliero (né settimanale, né mensile).
  - c. Caduta della pregiudiziale dell'arrotondamento al quarto d'ora della timbratura d'uscita rispetto a quella d'entrata. Disponibilità eventuale ad un arrotondamento ai 5 minuti (es.: se si timbra alle 8 e 1 minuto, si esce alle 17 e 5 minuti. Se si timbra alle 8 e 5 minuti, si esce sempre alle 17 e 5 minuti).
  - d. Nessuna risposta ancora per il recupero di un quarto d'ora nell'intervallo di mezzogiorno. L'elenco nominativo è già stato consegnato e si tratta di sole 16 persone.

La distanza tra le nostre posizioni e quelle della direzione è riferita alla possibilità di recupero oltre la giornata. Il nostro riferimento è l'orario flessibile presente alla IRE PHILIPS che fu introdotto direttamente dall'azienda. Non si capisce per quale motivo non si possa introdurre anche da noi. Pertanto riteniamo opportuno conquistare questo punto.

2.) CRAL: abbiamo riscontrato le note più positive dell'intera trattativa, in quanto sono cadute finalmente tutte le pregiudiziali che precedentemente la Philips teneva in piedi. A partire da dopo le ferie il cral diventerà uno strumento in mano ai lavoratori. Non tutto però va così liscio, in quanto la direzione non farà nulla per aiutarci concretamente oltre a quello rigidamente pattuito. In concreto si dovrà rieleggere un nuovo comitato direttivo cui non parteciperà la direzione (come è per l'attuale). Il negozio e tutte le strutture tecniche resteranno al Cral, mentre verrà ritirato tutto il personale attualmente ivi occupato (abbiamo invitato la direzione a riconsiderare se una persona non venga lasciata in organico al cral, ma essa ha negato il proprio consenso). Ha accettato che una persona di fiducia del Comitato Direttivo venga occupata stabilmente al cral e che nelle altre sedi decentrate ci sia un addetto saltuario. Ha infine accettato di pagare i costi di un affitto di locale esterno alla Philips. Per quanto riguarda metodi di funzionamento e concezione del cral, avremo occasione di discuterne in un'apposita assemblea che si terrà presumibilmente dopo le ferie. Sarà quella la sede decisionale di cosa intenderemo fare in questo campo.

3.) REVISIONE E RIDEFINIZIONE DI ALCUNI LIVELLI PROFESSIONALI: registriamo qui le note più stonate di tutta la trattativa. I "NO" superano i "SI" sia in sede che in via Faravelli e Fulvio Testi (al Sat non hanno ancora risposto). In particolare, secondo una logica tradizionale) sono state punite le donne, i servizi generali (posta, manutenzione ecc..) e gli operai dell'ISA. Non solo: l'insieme delle risposte è quanto mai generico, dato che la gran parte degli esiti positivi andranno verificati entro sei mesi; così che, magari, ci troveremo col numero di passaggi ancor più ridotto. In più niente ci è ancora stato detto rispetto a quell'insieme di richieste che verteva su una maggiore qualificazione professionale che, per quanto ci riguarda, qualificava in maniera viepiù positiva la nostra richiesta. Il nostro parere in proposito è totalmente negativo e riteniamo pertanto che su queste basi è improponibile una soluzione definitiva dell'intera vicenda.

4.) FESTIVITA' SOPPRESSE: la trattativa su questo punto si è limitata alla definizione della chiusura di ferragosto dato il contemporaneo esame che avviene a livello nazionale. L'intesa, come già comunicato in assemblea, ha portato alla chiusura di ferragosto per una sola settimana, a fronte delle due che voleva la direzione. Rimane aperto il problema delle festività, di cui 4 verranno godute per la chiusura, dato il protrarsi della trattativa nazionale. Comunque sia, dato che

è impensabile un accordo in quella sede che peggiori la situazione già acquisita in tutte le aziende, qualora la vertenza contrattuale dovesse andare oltre le ferie, c'è già l'accordo con la direzione sul fatto che comunque saranno le festività a coprire i giorni di chiusura.

In conclusione si valuta che già in questo mese di giugno è opportuno sviluppare il massimo di forza sul piano della lotta, al fine di trasformare in positivo tutto il negativo (che non è poco) ancora contenuto nelle posizioni della direzione.

### IL BELPAESE

di ALFREDO CHIAPPORI



### UN ALTRO "NO" CONTRO LE DONNE

Che la Philips fosse più di altre, una azienda "maschilista" era da tempo ben noto. Ma non pensavamo che la sua volontà di discriminazione verso le donne arrivasse a tanto!!!

Fra i punti qualificanti della nostra vertenza c'è la richiesta di passaggi di categoria per un certo numero di lavoratrici sottoinquadrate rispetto alle loro mansioni.

Per alcune altre, già da molti anni in Philips, si chiede un arricchimento di mansioni che dia loro maggiori prospettive professionali. Niente di trascenden-

tale, ci sembra, solo il riconoscimento di un trattamento di parità rispetto ai colleghi, così come la legge da più di un anno in vigore, impone.

Ma Pietroforte non è di questo avviso. Ha dovuto certo mettere una pezza sui casi più "eclatanti" (lavoratrici che dopo 15-18 anni di Philips se ne stanno dimenticate al 4° livello), ma su tutti gli altri (e sono la maggioranza) ha detto NO. Toccando addirittura il grottesco di rimangiarsi la parola data all'esecutivo per un passaggio dal 5° al 6° livello in discussione da ben 2 anni, e con la motivazione: "scusate, ma mi sono sbagliato".

In realtà non si tratta di errori, ma di precise linee politiche che la direzione costruisce assieme ai suoi uomini di reparto e che poi è costretto a motivare con argomentazioni ben misere, tipo: "Se diamo la categoria a una, anche se se la merita, poi la chiedono tutte". Ma con gli uomini allora? "Quelli no, loro si rassegnano perchè capiscono che chi va avanti ha meriti superiori, titolo di studio, professionalità". Buona questa!!

Non stiamo chiedendo regali per nessuno, ma semplicemente il giusto riconoscimento per il lavoro che si fa.

Siamo decise ad andare fino in fondo: c'è una legge e se necessario noi l'imputeremo così come stanno facendo altre lavoratrici in altre aziende (vedi Face Standard).

### Alle lavoratrici

Abbiamo raccolto ed elaborato circa 50 questionari sul lavoro femminile in Philips. Su questi dati e su altri analoghi di aziende della zona si terrà a fine giugno un corso di formazione aperto alle lavoratrici.

I dati, il dibattito e le prospettive di intervento che scaturiranno dal corso saranno materiale su cui partiremo con il nostro lavoro in Philips, dopo le ferie.

## AVERE O ESSERE?

Dopo l'aumento delle vendite e degli utili della Philips a livello mondiale, vedremo sulla stampa anche quello della Philips Italia?

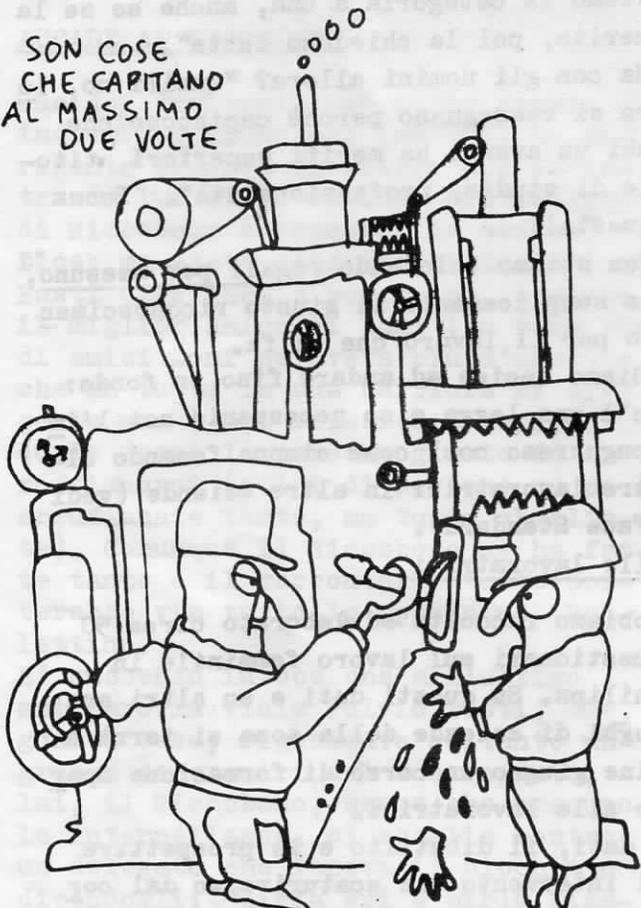
I dati dovrebbero essere ancor più interessanti, dato che si parla di un utile record che, per la prima volta, interessa quasi tutti i settori di vendita in cui la multinazionale olandese opera.

Si parla di una cifra superiore di molto ai 10 miliardi di lire di cui, la decima parte, realizzata con produzioni della Philips sud.

I dati non sono ancora ufficiali e non è da escludere che, quando lo diventeranno, saranno prudentemente ridimensionati.

I nostri capi del personale che, in quel fatidico anno in cui la Philips andò in rosso, non la smettevano mai di rinfacciarci le nostre presunte colpe, sceglieranno ora la strada del silenzio o quella di renderci merito (magari solo in parte)? E se, per assurdo, scegliessero quella di ammettere i nostri meriti, in che modo lo faranno? Che so?...un aumento uguale per tutti...? No...?

SON COSE  
CHE CAPITANO  
AL MASSIMO  
DUE VOLTE



## MENSA: I TANTI PERCHÉ' DI UNA POLEMICA

Avremmo preferito avere una polemica in meno con la direzione e un servizio decente in più. Ci siamo trovati invece con l'esatto contrario. Vediamone i perché:

1.) La Philips vuole cambiare gestione per risparmiare. E gli interessati, cioè i commensali, cioè i lavoratori, cosa ne pensano? Si è forse premurata la Philips di chiedere in giro il loro parere? E sì che c'è un consiglio di fabbrica che, senza false modestie, è abbastanza efficiente. La direzione poteva chiamare il C.d.F., dirgli: "le cose stanno così, questa gestione è troppo cara, dati alla mano, per il servizio che dà. Occorre cambiarla". Ma non ha fatto niente di tutto ciò, ha deciso tutto da sola.

2.) Non paga di questo, ha pensato bene di tenerci nascosto in quale direzione orientava le proprie ricerche per la nuova gestione. Non solo: mentre il c.d.f. chiedeva spiegazioni alla direzione, il ben noto Leone (non sappiamo se ci sono parentele con l'ex capo di stato sostituito perché colto con le mani nel sacco) operava indisturbato a suo piacimento, in gran segreto, nel più perfetto stile mafioso come avemo già occasione di dire.

3) La ditta prescelta, si è finalmente saputo, è quella che noi avevamo già individuato, la CO.GE.MA., sulla base di una semplice considerazione: nel settore mense gode di una reputazione che non è tra le migliori. La CO.GE.MA. gestisce la mensa di Saronno e Leone arriva da Saronno. Questi sono fatti e non insinuazioni. Ma, ci teniamo subito a precisare, noi non ci opponiamo a che la CO.GE.MA. entri in Philips; noi poniamo a lei e alla Philips precise condizioni, che sono quelle già affisse in documento nelle bache e firmate dal C.d.F., dalle lavoratrici della mensa e dal sindacato di categoria. Se verranno rispettate quelle condizioni noi daremo il benvenuto a chi arriva, chiunque sia. Va da se che non ci accontenteremo di vederle rispettate per i primi 2 o 3 mesi, ma sempre!! Altrimenti le iniziative di lotta verranno solamente postdate.

4.) In quasi tutte le aziende la scelta della gestione viene fatta in comune tra servizi del personale e c.d.f. Perchè la nostra direzione, tanto democratica a parole, si dimostra nei fatti oscurantista come sempre ?

5.) Circola la voce che ci sarà per i lavoratori un aumento dei costi della mensa. Così la CO.GE.MA. potrà anche fare una figura decente, ma saremo noi a pagarliela. Tutto da rifare: i lavoratori non pagheranno una lira in più di quello che pagano oggi. Su questo NON DISCUTIAMO NESSUNO!

6.) Sempre a proposito di voci, sembra che la CO.GE.MA. non riconosca le organizzazioni sindacali di categoria. Niente da fare. I dipendenti della mensa sono organizzati sindacalmente e la nuova ditta subentrante dovrà riconoscere in pieno questo dato di fatto, compresi tutti i loro diritti acquisiti in accordi aziendali.

7.) Per finire: si sarebbe potuto evitare tutto questo con un maggior spirito di collaborazione da parte della direzione. A patto che il fine sia lo stesso, cioè avere un buon servizio mensa a prezzi di mercato. Se qualcuno ha altri fini è inutile parlare di errori, ma semmai di scelte, le cui spese, come al solito, le paga la collettività. E noi non ci stiamo più.

MENSA: RIDIAMOCI SU

I polemici cartelli sulla vicenda mensa, hanno ispirato un ignoto lavoratore della Philips che ci ha fatto pervenire una serie di battute ispirate al principale interprete della storia. Alcuni di queste battute sono chiaramente impubblicabili in quanto approfondiscono troppo il problema di eventuali interessi "privati" in materia. Abbiamo dunque fatto un estratto di ciò che riteniamo più presentabile. Eccolo:

- Il Leone mangia per vivere, non vive per mangiare -
- Chi ha visto il Leone ? Pare sia fuggito dallo zoo di Saronno, ove era tenuto in cattività. Oh bella!! credevamo tutti che fosse tenuto in...Fimi !!!
- Gestione mensa di Saronno, provvederà gestione mensa Philips. Ufficio Acquisti Saronno, provvederà Ufficio Acquisti Philips.

Ma forse c'è poco da ridere!!!!

QUEST'EUROPA  
CE CAMBIA LA VITA,  
EUVERO, PEPPÍ?

ECCOME. IERI È  
VENUTO UN DANESE  
E ME FA: OÈ,  
TERUN!



ABORTO: UNA PIATTAFORMA PER L'APPLICAZIONE DELLA LEGGE

In Lombardia la legge 194 (sull'aborto) viene solo in piccola parte applicata, ostacolata com'è dalla trappola della obiezione di coscienza e dalla inefficienza dei servizi ospedalieri.

10 ospedali rifiutano di applicare la legge; negli altri 14 cresce il numero degli obiettori: a Milano sono il 77% e in provincia il 68%.

I tempi di degenza variano dalle 36 ore ai 3 giorni, liste di attesa si allungano, col risultato che la maggioranza delle interruzioni avviene tra la 10<sup>a</sup> e la 12<sup>a</sup> settimana di gravidanza. Con queste modalità la legge riesce a soddisfare il 30/40% delle richieste di aborto lasciando così prosperare l'aborto clandestino e con esso le tasche dei



ginecologi "obiettori".

Non parliamo poi del capitolo "minorenni". Di cui la necessità di un intervento che imponga il rispetto e l'applicazione della legge e che il coordinamento milanese per il controllo sulla 194 (al quale aderiscono partiti di sinistra, forze sindacali, medici democratici ecc.) ha tradotto in una piattaforma da presentare alla Regione.

E' lei infatti a dover garantire alle donne il funzionamento della legge e degli ospedali.

La piattaforma, formulata in una quindicina di punti, chiede l'immediata entrata in funzione dei 10 ospedali inadempienti, l'accorciamento dei tempi di degenza e la gradualità delle analisi, la procedura alle minorenni, garanzie contro il boicottaggio che i primari obiettori fanno ai non obiettori.

Su proposta di un avvocato del collegio del Palazzo di Giustizia si inizieranno azioni penali nei confronti degli ospedali inadempienti con diffida ai direttori sanitari che non applicano la legge. A questo fine si raccolgono firme presso la sede dell'UDI.

#### ACCADE AL PICCHETTO

Uno dei dirigenti più notoriamente indietro è Riccobono (se qualche dirigente pensava di essere più indietro di lui si disilluda, più indietro di Riccobono è impossibile essere!). Dice: ma state esagerando! Ma va!! Basti dire che, a suo tempo, è stato il miglior amico di Zoni (va bene che di amici Zoni ne aveva più d'uno!) e che in tutta la sua carriera di dirigente non è mai riuscito a capire quale fosse la persona giusta da arruffianarsi (e lui di persone se ne è arruffiate tante, ma tutte sbagliate). Comunque il Riccobono ne ha fatte tante e il raccontarle tutte porterebbe via tutto lo spazio del Bollettino.

E' successo invece che all'ultimo sciopero in viale Fulvio Testi, che, guarda caso, riguardava soltanto un gruppo di crumiri del suo reparto, lui, il Riccobono, senza che nessuno lo interpellasse, si scaglia contro un delegato che faceva il picchetto dicendogli: "pirla eri e pirla rimani!". Lì per lì, la cosa fece un pò

sorridere, si sa mai che il Riccobono abbia abbandonato la sua lugubre espressione abbia optato per le spiroitosaggini, anche se un pò pesanti. Invece no, come al solito era serissimo e, diciamo pure, anche visibilmente incazzato.

Naturale quindi che il delegato, così malamente interpellato, abbia risposto: "pirla sarai tu e pirlini i tuoi crumirini".

Tralasciamo il prosieguo degli epiteti e arriviamo invece al Barozzi, simpatico dirigente del Data Sistem, che ha perso l'occasione d'oro di starsene zitto. Il Barozzi infatti interviene invitando il delegato a non dire simili prole a un dirigente. Saputo poi che a dare il via alle stesse è stato proprio il Riccobono, risponde: "ma voi non dovevate rispondere, lui è dirigente!". Capita la logica?



CONSULTORI: IN VIA CHERASCO VISITE E INCONTRI ANCHE PER NOI

Sul fronte dei consultori, dopo tante battaglie e impegno, ancora molto resta da fare. Nonostante la legge per la loro realizzazione sia ormai vec-

chia di qualche anno, a Milano sono solo 7 o 8 i consultori aperti e per questi non mancano le difficoltà. Ci sono però anche i primi risultati positivi.

In via Cherasco, 5 (vicino all'ospedale di Niguarda) funziona ormai da mesi un consultorio per il quale si sono impegnate in prima persona donne e delegate della zona e delle nostre aziende (Philips compresa). Pur non essendo proprio in zona per noi, è facilmente raggiungibile dai mezzi pubblici: le donne che non hanno il medesimo servizio vicino a casa possono quindi rivolgersi lì. Diamo quindi qualche informazione sul servizio che, ricordiamo, è completamente gratuito.

Equipe : è formata da 4 ginecologi (di cui 2 donne), 2 psicologhe, 2 assistenti sociali.

Orario apertura : 9-12,30; 14,30-18. Conviene telefonare e prendere appuntamento per qualsiasi necessità (tel.6470464).

Servizio: oltre alle normali visite ginecologiche il consultorio è organizzato per affrontare sia i problemi di contraccezione che quelli dell'aborto. Per i primi si tengono gruppi di informazione gestiti da una psicologa; per il secondo, oltre alla possibilità di avere un confronto e dei consigli su tutto l'arco di problemi connessi, il consultorio rilascia il certificato necessario per procedere all'interruzione.

Inoltre il consultorio funziona come punto di riferimento e d'incontro di donne che vogliono affrontare e confrontarsi su problemi specifici della loro vita: un gruppo di ragazze dai 12 ai 18 anni si trova a discutere del loro corpo, della loro sessualità, vivendo così in modo più sereno una fase di vita che, nell'isolamento, può essere difficile o drammatica.

Altre donne, dai 45 a 50 anni, si scambiano le loro esperienze e preoccupazioni relative al rapporto coi figli, con la famiglia.

Infine mamme più giovani (35-40 anni) coi figli dai 4 a 12 anni, cercano insieme un'educazione per i figli, un modo serio e non traumatico per affrontare con loro i temi della sessualità e in questa ricerca ripercorrono a loro volta la storia della loro stessa educazione.

"IL GIORNO"

Lunedì 11 giugno 1979

## Sentenza per 5 lavoratrici

# Donna è uguale (anche la paga)

La Face Standard dovrà corrispondere la stessa retribuzione degli uomini

Un ricorso presentato da 5 donne dipendenti della Face-Standard per una richiesta di equiparazione retributiva del loro lavoro a quello dei colleghi maschi è stato accolto dal pretore del lavoro Antonio Ianniello. Nel ricorso, presentato il 20 giugno dello scorso anno, Michalina Bifaro, Rosa Damiano, Marinella Fai, Maria Teresa Legori e Gabriella Spalenza,

dipendenti dell'azienda dal 1973, chiedevano il passaggio dalla quarta categoria alla quinta a partire dal 1° gennaio 1977.

Le ricorrenti, assistite dall'avv. Bruno Miranda, precisavano che «svolgevano mansioni identiche o comunque analoghe» a quelle di altri dipendenti di sesso maschile ai quali era stata riconosciuta la quinta categoria. In pratica, le donne sono addette al collaudo manuale dei «quadri» componenti le centraline unite da società telefoniche. Fino ad un anno fa, nel reparto lavoravano 40 perso-

ne, 10 delle quali erano donne, mentre oggi vi lavorano 9 donne e 2 uomini. La Face-Standard aveva respinto la richiesta delle lavoratrici che avevano quindi presentato ricorso alla magistratura. Il pretore, dopo aver tentato senza alcun risultato di conciliare le parti, ha emesso, nei giorni scorsi la sentenza. Il dott. Ianniello riconoscendo che non esiste alcuna differenza qualitativa fra le mansioni maschili e quelle femminili, ha accolto integralmente il ricorso condannando la società al pagamento della differenza retributiva con rivalutazione della somma.

## UN MILIONE DI SOTTOSCRIZIONE

La campagna di sottoscrizione al Bollettino e quella contemporanea per la Manifestazione di Roma, è arrivata, al momento in cui andiamo alle stampe (18/6), a Lire 450.000.=

Abbiamo già versato il contributo della sede per la manifestazione, L. 300.000, mentre tutto quello che arriverà sarà devoluto al Bollettino ed alle spese del . . . F. L'obbiettivo è molto ambizioso e

comunque non disperiamo di poterlo raggiungere. Lo stesso andamento dei soldi raccolti fin qui, ci conforta di poterlo raggiungere. In particolare pensiamo che uno sforzo aggiuntivo debba essere fatto da tutti in occasione dell'eshorso del premio feriale, anche da chi ha già dato il suo contributo. I costi del Bollettino oramai superano le 150.000.= lire a copia; tenuto conto che in un anno escono da un minimo di 8 numeri a un massimo di 10, i conti sono presto fatti: un milione all'anno copre giusto i costi dell'uscita del Bollettino per un anno. Salvo pochi casi isolati, quasi nes-

suno si tira indietro nel dare il proprio contributo; rispetto al passato però constatiamo un diminuzione di "cifre forti", cioè quei lavoratori che avendone la possibilità economica, davano venti o anche trenta mila lire. La causa principale è sicuramente quella degli scioperi che in molti casi hanno ridotto disponibilità finanziarie. Diventa allora indispensabile coprire questi vuoti con le piccole cifre date capillarmente da tutti. Da qui alla fine mese occorrerà concentrare i nostri sforzi per una riuscita della campagna. GRAZIE A TUTTI dalla Redazione del Bollettino.

## DIBATTITO: La parola a chi legge

### UNA NUOVA RUBRICA PER IL BOLLETTINO

Arrivano sempre più contributi scritti al Bollettino, non più su temi generici, ma anche su argomenti determinati che si sviluppano a più voci. Pertanto riteniamo sia il caso di attribuire uno spazio specifico a questa esigenza espressa dai nostri lettori, attraverso una Rubrica fissa, "La parola a chi legge", che raccoglierà tutti gli articoli o le lettere che arriveranno al Bollettino.

### 1° IN MARGINE AL TORNEO DI CALCIO

Il torneo di calcio interno 1979 si è concluso con l'ennesima sfida tra Sede e Tds. Forse perchè mai in passato la Tds era riuscita a battere la squadra della sede, lo "scontro" ha rischiato di degenerare più volte. A prescindere dalla netta superiorità della Tds, spiace sottolineare che la carica particolare messa da alcuni suoi giocatori in ogni intervento, che ci fosse o meno il pallone tra i piedi dell'avversario, ha tolto un pò alla partita il suo senso sportivo-popolare, per farne un fatto esclusivamente agonistico. Non ho mai seguito i tornei degli anni scorsi e quindi non so se quella di quest'anno sia una spiacevole novità o meno; è opportuno però che dal momento che il cral diventa ora gestito totalmente dai lavoratori, questo aspetto venga interamente chiarito. Il cral deve servire

a far fare dello sport ai lavoratori, ad avvicinarli allo sport. Partite come quella in questione, allontanano i lavoratori invece. Un'ultima parola su quei dirigenti che partecipano in veste di giocatori al torneo. Innanzi tutto il pessimo esempio da loro dato: sono stati i primi a snaturare la partita con interventi oltremodo duri. Secondariamente mi domando che senso abbia ammettere la loro partecipazione ai nostri tornei, dato che altri lavoratori sono costretti a lasciargli il posto in squadra. A me sembra che prima di tutto dobbiamo preoccuparci di garantire a tutti i lavoratori la possibilità di partecipare, poi, solo se ci sono posti vacanti, possono partecipare anche loro. Non si tratta di voler fare a tutti i costi i duri con i dirigenti, ma di evitare, come è successo anche nella partita TDS-SEDE, che anche nel tempo libero si perpetuino rapporti ed atteggiamenti che già riscontriamo sui luoghi di lavoro, leccchinaggi, autoritarismi ecc.. Per finire chiedo che fin dal prossimo numero del Bollettino si apra il dibattito su queste cose, su come intendiamo, come lavoratori, gestire il Cral, il nostro tempo libero, il nostro modo di favorire lo sviluppo di tutte le attività ricreative.

C'È UN GRAN  
RIGURGITTO DI RE-  
LIGIOSITÀ. "SPERO  
PROPRIO DI ANDARE  
IN PARADISO" HA  
DETTO L'AGNELLI.



2°

A titolo personale rispondo all'invito del Bollettino di chiarire il pensiero sul "gusto dell'obbedienza" in religione.

E' noto a tutti che l'autorità è in crisi. Ne discende che obbedire, sia in famiglia che sul lavoro, è difficile, anche perchè sovente chi comanda non offre un esempio incoraggiante che induca all'obbedienza spontanea.

In religione però la cosa è diversa. Se una religione non è una imposizione, ma il frutto di una libera scelta, l'obbedire non è più atto di sottomissione ad un uomo in quanto tale, ma l'adesione ai principi di una Fede.

L'uomo, essere intelligente, vuole, e giustamente, essere giudice su quanto gli viene da altri imposto. In religione non è esattamente così. Mi rendo conto che questo è comprensibile ad un uomo che crede e certamente meno comprensibile per uno che non crede.

Sull'argomento "satira", penso che essa sia accettabile anche sugli argomenti religiosi, a condizione che sia costruttiva e non si riduca a dare fastidio o, peggio, ad essere di scherno per qualcuno.

3°

Non condivido la risposta data dalla redazione del Bollettino alla lettera di "3 Lavoratori cattolici" sul numero scorso. Il problema infatti è stato mal posto. Sarebbe sbagliato fare della satira sulla religione, qualunque essa sia, perchè offende la coscienza dei credenti; su questo sono d'accordo. Ma è giusto farla sulla struttura religiosa, qualunque essa sia, in quanto struttura di potere. In altri termini: il Bollettino si è sempre distinto per la satira, la polemica contro il Potere. Ora io sfido chiunque a dimostrarmi che la Chiesa Cattolica non è, anche, una struttura di potere, nel nostro paese e non solo qui. Fare della satira, per esempio, su questioni di fede come la messa, i sacramenti ecc... è sbagliato ed anche stupido; ma farla, sempre per esempio, su interventi del Vaticano negli affari di altri stati (come nella vicenda dell'aborto in Italia) è legittimo. Vorrei fare un altro esempio che potrebbe anche essere un'indicazione di dibattito sul Bollettino visto il "clamore" suscitato dal fatto in periodo elettorale. Mi riferisco alla questione dei bambini che muoiono di fame nel mondo. C'è stata quella famosa iniziativa di Pannella in Vaticano, in cui per un giorno "preti" e "mangiapreti" si sono messi a braccetto. Finite le votazioni poi cosa è restato di quelle buone intenzioni? Mi risulta che il Vaticano abbia al suo attivo un immenso potere economico, fatto di banche in tutto il mondo e cose simili. Non pretendo certo che il Vaticano "dissipi" i suoi capitali in quella direzione, sarebbe solamente della carità, senza che il problema venga risolto, ma, mi sembra, che qualcosa di più di un appello alla buona volontà dei governi potrebbe anche farlo.

## IL BELPAESE

di Altobello Chiappari



PANORAMA - 8 GIUGNO 1976

4°

Gli articoli pubblicati sull'ultimo numero del Bollettino, mi hanno ricordato una cosa. Alcuni anni or sono il Bollettino trattava molto più diffusamente questioni inerenti l'impegno del cattolico nel mondo moderno. Io stesso mi trovai in più occasioni a collaborare. Ricordo in particolare le belle pagine sul vescovo di Recife (Brasile) Camara e anche quelle su Camilo Torres, il prete guerrigliero. D'accordo che ora la guerriglia non è più di moda (e i Sandinisti? nessuno li avvisati?) ma i problemi e le testimonianze di quei paesi e di quei religiosi sono ancora vivi.

Non solo: tempo fa leggevo in un trafiletto sul giornale (IL GIORNO) che i preti operai italiani avevano deciso di non farsi ricevere da Papa Wojtyla. Nessuna spiegazione di questo gesto e invece, penso, che la cosa sia molto interessante, come

interessante ritengo sia l'esperienza che questi preti fanno. Non so se il Bollettino è in grado di informare su tutte queste cose; penso del resto che un allentamento su questi temi non sia dovuto a responsabilità del comitato di redazione, ma bensì a noi cattolici, al fatto che noi in primo luogo ci siamo disinteressati di certi argomenti. Se è vero che c'è un rilancio della religiosità, mi sembra altrettanto vero che questa non sia semplicemente il rifiorire di miracoli come certa stampa vorrebbe farci credere. E noi che lavoriamo in fabbrica, negli uffici, abbiamo qualcosa da dire, almeno sul piano della testimonianza personale.

INDICAZIONI PER CHI SCRIVE

In qualunque modo arrivino i contributi al Bollettino, questi sono sempre bene accettati. Ma, al fine di risparmiarci un pò di lavoro (decifrare lettere scritte a mano è sempre un problema), vi saremmo grati se vorreste battere a macchina i vostri scritti. In questo caso fateli con interlinea 1, che ci fa risparmiare un pò di spazio e pagine. Uno degli articoli pubblicati era scritto a macchina, ma in spazi molto grandi che abbiamo dovuto ridurre con riduttore delle fotocopie, col rischio di non permettere una buona lettura. Grazie.

ERRATA CORRIGE

Sul numero scorso del Bollettino abbiamo sbagliato l'indicazione del mese di uscita: MAGGIO-GIUGNO anzichè APRILE-MAGGIO. Niente di grave, ma per il collezionisti sarà opportuno provvedere a cambiare la data.